Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/4952

14. 07. 89

Sachgebiet 800

Gesetzentwurf

der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung beschäftigungsfördernder Vorschriften (Beschäftigungsförderungsgesetz 1990 — BeschFG 1990)

A. Problem

Ziel des Gesetzentwurfs ist es, mehrere gesetzliche Regelungen zur Beschäftigungsförderung, die Ende 1989 bzw. Ende 1992 auslaufen, bis Ende 1995 zu verlängern.

B. Lösung

I. Folgende sonst auslaufende gesetzliche Maßnahmen sollen bis zum 31. Dezember 1995 verlängert werden:

1. Im Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung, das Teil des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 ist, die Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge,

2. im Arbeitsförderungsgesetz

   — die unentgeltliche Vermittlung in berufliche Ausbildungsstellen im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit,

   — die Förderung von Arbeitslosen unter 25 Jahren in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ohne Anrechnung von Einkommen bereits nach vier Monaten beitragspflichtiger Beschäftigung,

   — die Förderung der Teilnahme von Arbeitslosen unter 25 Jahren an Vorbereitungslehrgängen zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses und an allgemeinbildenden Kursen zum Abbau von beruflich schwerwiegenden Bildungsdefiziten,

   — die Förderung der Teilnahme Jugendlicher unter 25 Jahren an beruflichen Bildungsmaßnahmen in Teilzeitunterricht durch ein Teil-Unterhaltsgeld,

- die Förderung der Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer nach der Betreuung und Erziehung eines Kindes durch ein Teil-Unterhaltsgeld,
- die Senkung des Mindestalters für die Zuweisung in Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung für ältere Arbeitnehmer auf 50 Jahre,
- der erleichterte Bezug von Arbeitslosengeld für Arbeitslose, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und sich verpflichten, zum frühestmöglichen Zeitpunkt Altersruhegeld zu beantragen,
- die Verlängerung der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe,

3. im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz die Verlängerung der zulässigen Höchstdauer für die Arbeitnehmerüberlassung auf sechs Monate,
4. im Schwerbehindertengesetz die Doppel- und Mehrfachanrechnung von schwerbehinderten Auszubildenden auf Pflichtplätze.

II. Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird die „Kollegenhilfe" zur Vermeidung von Kurzarbeit und Entlassungen erleichtert, indem das Erlaubnisverfahren zur Arbeitnehmerüberlassung insoweit durch eine Anzeige des überlassenden Arbeitgebers ersetzt wird.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

Für Bund, Länder und Gemeinden entstehen keine Kosten. Die finanziellen Belastungen der Bundesanstalt für Arbeit können in deren Haushaltsansätzen aufgefangen werden. Die Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht nennenswert.

Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung beschäftigungsfördernder Vorschriften (Beschäftigungsförderungsgesetz 1990 — BeschFG 1990)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

§ 1

Änderung des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung, des Arbeitsförderungsgesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Schwerbehindertengesetzes

(1) Das Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710) wird wie folgt geändert:

In § 1 Abs. 1 Satz 1 wird die Angabe „1. Januar 1990" durch die Angabe „31. Dezember 1995" ersetzt.

(2) Das Arbeitsförderungsgesetz vom 25. Juni 1969 (BGBl. I S. 582), zuletzt geändert durch . . ., wird wie folgt geändert:

In § 40a Abs. 1a werden die Jahreszahl „1992" durch die Jahreszahl „1995" und die Jahreszahl „1993" durch die Jahreszahl „1996" sowie in § 40b die Jahreszahl „1992" durch die Jahreszahl „1996" ersetzt. In § 44 Abs. 2b Satz 1, § 97 Abs. 3 Satz 1, §§ 119a und 155a wird jeweils die Jahreszahl „1989" durch die Jahreszahl „1995" ersetzt. In § 97 Abs. 3 Satz 2, § 105c Abs. 1 Satz 3 und § 242e wird jeweils die Jahreszahl „1990" durch die Jahreszahl „1996" ersetzt.

(3) Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juni 1985 (BGBl. I S. 1068), zuletzt geändert durch Artikel 11 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2330), wird wie folgt geändert:

a) Nach Artikel 1 § 1 wird eingefügt:

„§ 1a

Anzeige der Überlassung

(1) Keiner Erlaubnis bedarf ein Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten, der zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen an einen Arbeitgeber desselben Wirtschaftszweigs im selben Handwerkskammerbezirk einen Arbeitnehmer bis zur Dauer von drei Monaten überläßt, wenn er die Überlassung vorher schriftlich dem für seinen Geschäftssitz zuständigen Landesarbeitsamt angezeigt hat.

(2) In der Anzeige sind anzugeben

1. Vor- und Familiennamen, Wohnort und Wohnung, Tag und Ort der Geburt des Leiharbeitnehmers,

2. Art der vom Leiharbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit und etwaige Pflicht zur auswärtigen Leistung,

3. Beginn und Dauer der Überlassung,

4. Firma und Anschrift des Entleihers."

b) In Artikel 1 § 12 Abs. 3 wird die Verweisung „§ 317a der Reichsversicherungsordnung" durch die Verweisung „§ 28a Viertes Buch Sozialgesetzbuch" ersetzt.

c) Artikel 1 § 16 wird wie folgt geändert:

aa) In Absatz 1 wird nach Nummer 2 folgende Nummer 2a eingefügt:

„2a. eine Anzeige nach § 1a nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstattet,".

bb) In Absatz 2 werden vor der Zahl „3" die Zahl „2a" und ein Komma eingefügt.

d) Artikel 6 § 3a wird wie folgt geändert:

aa) Absatz 1 wird wie folgt gefaßt:

‚(1) Mit Wirkung vom 1. Januar 1996 werden Artikel 1 § 1a, Artikel 1 § 16 Abs. 1 Nr. 2a und in Artikel 1 § 16 Abs. 2 die Zahl „2a" und das nachfolgende Komma gestrichen sowie in Artikel 1 § 1 Abs. 2, in Artikel 1 § 3 Abs. 1 Nr. 6 und in Artikel 1 § 16 Abs. 1 Nr. 9 jeweils das Wort „sechs" durch das Wort „drei" ersetzt.'

bb) In Absatz 2 wird die Jahreszahl „1990" durch die Jahreszahl „1996" ersetzt.

(4) In § 10 Abs. 2 des Schwerbehindertengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. August 1986 (BGBl. I S. 1421, 1550), geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 14. Dezember 1987 (BGBl. I S. 2602), wird die Jahreszahl „1989" jeweils durch die Jahreszahl „1995" ersetzt.

§ 2

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

§ 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Bonn, den 14. Juli 1989

Dr. Dregger, Dr. Bötsch und Fraktion
Mischnick und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Eine Reihe von gesetzlichen Regelungen, die in den vergangenen Jahren einer schwierigen Arbeitsmarktsituation die Beschäftigung fördern sollten, läuft teils zum Jahresende, teils Ende 1992 aus. Es handelt sich um Regelungen des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung, das Teil des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 ist, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, des Arbeitsförderungsgesetzes und des Schwerbehindertengesetzes. Die Regelungen sollen einheitlich bis zum 31. Dezember 1995 verlängert werden. Bis zu diesem Zeitpunkt kann mit einer weiteren Besserung der Beschäftigungslage gerechnet werden.

I. Änderung des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung

Das Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung ist Teil des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985. Die in § 1 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung vorgesehenen Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge laufen am 1. Januar 1990 aus. Sie waren als arbeitsmarktpolitisches Instrument mit zeitlich begrenztem Einsatz ausgestaltet worden, um einer besonderen Situation am Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen.

Die Bundesregierung hat Anfang 1987 das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und Infratest Sozialforschung, München, mit einer breitangelegten wissenschaftlichen Untersuchung über Anwendung und beschäftigungspolitische Auswirkungen von befristeten Arbeitsverträgen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 beauftragt. Die nunmehr vorliegenden Ergebnisse der Untersuchung rechtfertigen unter Berücksichtigung der derzeitigen, immer noch schwierigen Arbeitsmarktsituation eine Verlängerung der in § 1 enthaltenen Regelung über den erleichterten Abschluß befristeter Arbeitsverträge bis Ende 1995.

Die Untersuchungsergebnisse beruhen auf

- einer bundesweiten schriftlichen Repräsentativbefragung von 2 392 Betrieben in der Privatwirtschaft, die den Zeitraum zwischen Mai 1985 (Zeitpunkt des Inkrafttretens des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985) und April 1987 umfaßt,
- vertiefenden qualitativen Nacherhebungen bei 30 ausgewählten Betrieben, die den Zeitraum bis April 1988 erfassen,
- einer zwischen Mai 1987 und April 1988 durchgeführten bundesweiten Repräsentativbefragung von 4 930 befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern sowie 1 539 Arbeitsuchenden,
- einer zwischen November 1987 und Oktober 1988 erfolgten Wiederholungsbefragung von 3 370 Arbeitnehmern und Arbeitsuchenden und
- einer schriftlichen Repräsentativbefragung von 1 968 Hauptvermittlern in den Arbeitsämtern, die im Oktober und November 1988 erfolgt ist und den Zeitraum seit Mai 1985 (Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985) erfaßt.

Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Die befristeten Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 haben sich als Einstieg in ein Dauerarbeitsverhältnis bewährt:

   Die Übernahmequote bei Befristungen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 beträgt in der Privatwirtschaft gut 56 % im Verhältnis zu rd. 25 % bei den sonstigen Befristungsfällen. Hierin spiegelt sich unter anderem wider, daß die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer, die auf der Grundlage des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 befristet eingestellt wurden, in ihrer Struktur deutlich weniger von den Arbeitsverhältnissen unbefristet eingestellter Arbeitnehmer abweichen als bei herkömmlichen Befristungen.

   Wesentliche Motive für die Anwendung des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 waren die längere Erprobungsmöglichkeit, die reibungslosere Anpassung an Produktionsschwankungen, die Vermeidung sonst notwendiger Überstunden bei Auftragsspitzen und die Unsicherheit über die künftige Auftragslage. Es ist jedoch vielfach nicht möglich, diese Motive voneinander zu trennen.

2. Die Betriebe haben die Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 verantwortungsbewußt angenommen:

   Zwischen Mai 1985 und April 1987 sind 26 % aller in diesem Zeitraum abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge auf der Grundlage des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 abgeschlossen worden. Hochgerechnet sind dies 850 000 Arbeitsverträge. Von allen befristeten Arbeitsverträgen wurden außerhalb von Kleinbetrieben 7 % ohne Vorliegen eines von der Rechtsprechung anerkannten sachlichen Befristungsgrundes und mit einer Laufzeit von über sechs Monaten abgeschlossen. Dies bedeutet, daß zwischen Mai 1985 und April 1987 230 000 befristete Arbeitsverträge abgeschlossen worden sind, die ohne das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 rechtlich nicht möglich gewesen wären. Dies sind etwa 2 % aller Neueinstellungen in der Privatwirtschaft.

   Von allen Betrieben, die seit Mai 1985 erstmals oder häufiger befristete Einstellungen vorgenom-

men haben, haben 56 % die erleichterten Befristungsmöglichkeiten des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 genutzt und Verträge ausdrücklich nach diesem Gesetz abgeschlossen. Die zunehmende Befristungspraxis der Betriebe in den letzten Jahren ist damit nur zum Teil auf das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 zurückzuführen. Dem entspricht es, daß weniger als die Hälfte der im Rahmen der qualitativen Nacherhebungen untersuchten Betriebe mit erstmaligen oder häufigeren Befristungen dies vor allem mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 begründet. Von den Hauptvermittlern in den Arbeitsämtern geben 72 % an, es lasse sich seit Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 ein Trend zur häufigeren Befristung beobachten; von diesen 72 % ist wiederum die Hälfte der Meinung, ein solcher Trend sei auch bereits vor Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 festzustellen gewesen.

3. Durch die Befristungsmöglichkeiten nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 sind Beschäftigungszuwächse geschaffen worden:

   Die direkten Zusatz-Einstellungseffekte, die sich daraus ergeben, daß die Betriebe aufgrund der durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 zusätzlich geschaffenen rechtlichen Befristungsmöglichkeiten mehr Neueinstellungen vorgenommen haben als dies sonst der Fall gewesen wäre, liegen zwischen Mai 1985 und April 1987 bei rd. 50 000 Einstellungen.

   Darüber hinaus ergeben die Antworten der Betriebe indirekte Beschäftigungseffekte. Diese sind darauf zurückzuführen, daß die Betriebe aufgrund der durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 gesicherten Rechtsgrundlage Einstellungen vorgenommen haben, die sie sonst unterlassen hätten. Es handelt sich zwischen Mai 1985 und April 1987 um 100 000 bis 120 000 befristete zusätzliche Neueinstellungen.

   Die direkten und indirekten Beschäftigungseffekte des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 liegen damit zusammengenommen bei 150 000 bis 170 000 Einstellungen, die sonst nicht vorgenommen worden wären. Da 56 % der zusätzlich eingestellten Arbeitnehmer anschließend in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden sind, ist der dauerhafte Zusatz-Beschäftigungseffekt des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 zwar geringer; er macht für die Zeit von Mai 1985 bis April 1987, also für die ersten zwei Jahre, aber immer noch schätzungsweise 90 000 längerfristige Arbeitsverhältnisse aus.

   Dem entspricht es, daß nach den Angaben der Betriebe von 46 % aller Betriebe in der Privatwirtschaft, die zwischen Mai 1985 und April 1987 das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 angewandt haben, mehr Neueinstellungen als ursprünglich geplant vorgenommen worden sind. Dies sind 28 % aller Betriebe, die in diesem Zeitraum befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben, und gut 9 % aller Betriebe überhaupt.

   Von den befragten Hauptvermittlern in den Arbeitsämtern haben gut 40 % angegeben, das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 habe bewirkt, daß sich Arbeitgeber zumindest teilweise schneller zu Neueinstellungen entschließen. Andererseits sind von den Arbeitsvermittlern nur knapp 2 % der Meinung, das Gesetz habe sich „deutlich entlastend" auf die Arbeitsmarktlage ausgewirkt. Eine „leichte Entlastung" stellen rund 36 % der Arbeitsvermittler fest. Demgegenüber schreiben gut 28 % dem Gesetz „keine Auswirkungen" zu und 24 % sehen eher „negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt". Knapp 65 % der Arbeitsvermittler haben festgestellt, daß die Betriebe bei Auftragsrückgang eher bereit seien, befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 auslaufen zu lassen, als unbefristete Arbeitsverträge zu kündigen.

4. Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 hat sich nicht nachteilig auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer ausgewirkt:

   Nur eine kleine Minderheit von knapp 14 % der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 hat den Eindruck, sie müßte „mehr Leistung im Betrieb" erbringen als ihre Kollegen mit unbefristetem Arbeitsvertrag.

   Etwas weniger als 17 % der Arbeitnehmer haben die Erfahrung gemacht, sie könnten mit einem befristeten Arbeitsvertrag „ihre Rechte als Arbeitnehmer" schlechter wahrnehmen als ihre unbefristet eingestellten Kollegen. Knapp 67 % der befristet Beschäftigten haben dies verneint.

   Nur 6 % der nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 beschäftigten Arbeitnehmer sehen die befristete Beschäftigung als „nachteilig für ihr berufliches Fortkommen" an, während rund 57 % positive Auswirkungen für ihren zukünftigen Berufsweg erwarten; ebenfalls überwiegend positiv sehen die Arbeitnehmer ihre künftigen Weiterbeschäftigungsaussichten im Betrieb an.

   Die Annahme, befristete Arbeitsverträge würden von den Betrieben zur Umgehung des besonderen Kündigungsschutzes für bestimmte Arbeitnehmergruppen (Schwerbehinderte, Wehrpflichtige, Schwangere und junge Mütter) genutzt, ist weitgehend widerlegt worden. Andererseits hat das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 aus diesem besonders geschützten Personenkreis für junge Männer, die ihren Wehrdienst noch nicht abgeleistet haben, in Einzelfällen die Einstellungschancen verbessert.

   Übernommene Auszubildende sind nur in geringem Umfang in befristete Arbeitsverhältnisse übernommen worden, so daß sich Behauptungen, das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 werde gerade bei Auszubildenden zu nur noch befristeten Einstellungen führen, nicht bestätigt haben.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß die Arbeitgeber von den Möglichkeiten des Gesetzes im allgemeinen in sozialverträglicher Weise Gebrauch gemacht haben. Befürchtungen, befristete Arbeitsverträge

würden als Instrument zur Umgehung des Arbeitnehmerschutzes genutzt, sind weitgehend widerlegt worden. Rechnet man die für die ersten zwei Jahre nach Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 ermittelten Beschäftigungseffekte hoch, so ergeben sich vor dem Hintergrund der insgesamt günstigen gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungskonjunktur bis heute bei vorsichtiger Schätzung zusätzliche Dauerarbeitsverhältnisse in einer Größenordnung von etwa 150 000. Dem sind nicht quantifizierbare potentielle Beschäftigungsverluste gegenüberzustellen, die sich daraus ergeben, daß mitunter die Befristungsmöglichkeiten des Beschäftigungsförderungsgesetzes auch dazu geführt haben, Arbeitsverträge zu befristen, die ansonsten unbefristet abgeschlossen worden wären.

Insgesamt hat sich damit das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 in der Arbeitsmarktlage der vergangenen Jahre als eine von mehreren Maßnahmen im Gesamtkonzept der Bundesregierung zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit bewährt.

II. Arbeitsförderungsgesetz

Durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, das Siebte Gesetz zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes vom 20. Dezember 1985 (BGBl. I S. 2484) und das Achte Gesetz zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes vom 14. Dezember 1987 (BGBl. I S. 2602) ist mit der Einführung mehrerer zeitlich befristet geltender Regelungen das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium des Arbeitsförderungsgesetzes an die schwierige Arbeitsmarktlage angepaßt worden. Diese Regelungen haben sich bewährt. Sie sollen daher ebenfalls bis Ende 1995 verlängert werden; im Jahr 1995 wird erneut darüber zu beraten und zu entscheiden sein, ob eine veränderte Situation auf dem Arbeitsmarkt und die bis dahin gewonnenen Erfahrungen ein Auslaufen, eine weitere Verlängerung oder sogar eine endgültige Aufnahme der folgenden Regelungen in den Leistungskatalog des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) erfordern:

1. *Unentgeltliche Vermittlung in berufliche Ausbildungsstellen im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit* (§ 29 Abs. 4, § 242e AFG)

   Wegen der Situation am Ausbildungsstellenmarkt ist 1985 eine Beauftragung von Dritten mit Aufgaben der Ausbildungsstellenvermittlung wieder zugelassen worden. Dadurch konnten in einem begrenzten Umfang sozial engagierte Dritte durch Ausbildungsstellenvermittlung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit helfen. Die Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsstellen ist auf diese Weise möglich gewesen; ehrenamtlich tätige Dritte, die Aktionen zur Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsstellen — gerade auch in benachteiligten Regionen — durchführen, können nämlich dann erfolgreicher wirken, wenn sie Ausbildungsstellen gezielt für Bewerber zu gewinnen suchen, die sie dann auch sogleich vermitteln dürfen.

2. *Förderung von Arbeitslosen unter 25 Jahren in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ohne Anrechnung von Einkommen bereits nach vier Monaten beitragspflichtiger Beschäftigung* (§ 40a Abs. 1a AFG)

   Die Regelung soll bei angespannter Arbeitsmarktsituation Hemmnisse für arbeitslose Jugendliche unter 25 Jahren beseitigen, an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilzunehmen. Sie ist auch in den kommenden Jahren notwendig, weil wegen des zunehmenden Wegfalls von Einfacharbeitsplätzen die Anstrengungen zur beruflichen Qualifizierung von ungelernten arbeitslosen Jugendlichen fortgesetzt werden müssen. Die jahresdurchschnittliche Zahl der Empfänger von Berufsausbildungsbeihilfe aufgrund dieser Vorschrift wird für 1988 auf 2 500 geschätzt.

3. *Förderung der Teilnahme von Arbeitslosen unter 25 Jahren an Vorbereitungslehrgängen zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses und an allgemeinbildenden Kursen zum Abbau von beruflich schwerwiegenden Bildungsdefiziten* (§ 40b AFG)

   Im zeitlichen Abstand zur Entlassung aus der allgemeinbildenden Schule wächst bei manchen jungen Arbeitslosen aufgrund ihrer negativen Erfahrungen als Ungelernte wieder die Bereitschaft, einen Zugang zur beruflichen Qualifizierung und damit zu einer dauerhaften Beschäftigung zu finden. Ohne Hauptschulabschluß oder mit Defiziten in beruflich wichtigen Teilbereichen der Allgemeinbildung sind jedoch qualifizierte Berufsausbildungen kaum erreichbar. Im Qualifizierungsangebot der Berufs- und Arbeitsberatung sollten daher in den kommenden Jahren weiterhin Vorbereitungslehrgänge zum Nachholen des Hauptschulabschlusses und allgemeinbildende Kurse zum Abbau beruflich schwerwiegender Bildungsdefizite enthalten sein. Im Jahr 1987/1988 (Oktober bis September) nahmen 7 077 arbeitslose Jugendliche an abgeschlossenen Vorbereitungskursen zum Nachholen des Hauptschulabschlusses und 2 402 arbeitslose Jugendliche an allgemeinbildenden Kursen teil.

4. *Förderung der Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen für Jugendliche vor Vollendung des 25. Lebensjahres durch ein Teilunterhaltsgeld* (§ 44 Abs. 2b Satz 1 Nr. 1 AFG)

   Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung mit Teilzeitunterricht, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, eine Teilzeitbeschäftigung ausüben und deren Teilnahme an der Bildungsmaßnahme zur Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung notwendig ist, werden mit einem Teilunterhaltsgeld gefördert (§ 44 Abs. 2b Satz 1 Nr. 1 AFG). Mit dieser Leistung soll eine zusätzliche Hilfe zur Überwindung von Beschäftigungsproblemen an der Nahtstelle zwischen Ausbildung und Beschäftigung gegeben werden. Jugendliche aus den geburtenstarken Jahrgängen standen und stehen zum Teil weiterhin vor Übergangsproblemen nach Abschluß der Berufsausbildung. Durch das Angebot von Teilzeit-

arbeit, welche die Weiterbeschäftigung möglichst aller Ausgebildeten ermöglicht, können die Übergangsprobleme verringert werden. Die freie Zeit soll genutzt werden, um zusätzliche berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen zu erwerben. Im Jahr 1988 sind insgesamt 2 392 Jugendliche in entsprechende Maßnahmen eingetreten. Es ist nach wie vor sinnvoll, die Förderungsleistungen nach § 44 Abs. 2b Satz 1 Nr. 1 AFG zu gewähren.

5. *Förderung der Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer nach der Familienphase durch ein Teilunterhaltsgeld* (§ 44 Abs. 2b Satz 1 Nr. 2 AFG)

   Arbeitnehmer, die wegen der Erziehung von Kindern zeitweilig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und wegen fortbestehender häuslicher Bindungen an einer ganztägigen Bildungsmaßnahme nicht teilnehmen können, erhalten ein Teilunterhaltsgeld bei Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Fortbildung und Umschulung mit Teilzeitunterricht, sofern sie vorher beitragspflichtig beschäftigt waren und die Bildungsmaßnahme zur Beendigung der Arbeitslosigkeit notwendig ist. Wenn die Regelung bisher auch nur eine geringe Bedeutung erlangt hat (1988 traten 553 Personen in entsprechende Maßnahmen ein), so hat sie doch in Einzelfällen eine wichtige Hilfestellung leisten können. Sie trägt dem Grundsatz des § 2 Nr. 5 AFG Rechnung, wonach die berufliche Wiedereingliederung von Frauen nach der Familienphase durch das Arbeitsförderungsgesetz vorrangig zu fördern ist. Aus diesem Grund soll die Regelung fortbestehen.

6. *Absenkung des Mindestalters für die Zuweisung in Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung für ältere Arbeitnehmer auf 50 Jahre* (§ 97 Abs. 3 AFG)

   Mit dem Siebten Gesetz zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes hat es der Gesetzgeber — befristet bis Ende 1989 — zugelassen, daß ältere Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Lebensjahr statt bisher ab dem 55. Lebensjahr in Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung für ältere Arbeitnehmer beschäftigt werden können. Die Arbeitsmarktsituation, die im Jahre 1985 für diese Maßnahmen ausschlaggebend war, ist für ältere Arbeitnehmer nicht günstiger geworden. Ende September 1988 waren 282 000 Arbeitnehmer 50 Jahre und älter und länger als ein Jahr arbeitslos. In der Altersgruppe der 50- bis unter 55jährigen Arbeitnehmer waren dies 104 000 Personen. Da diese Zahl eine zunehmende Tendenz aufweist, ist es nicht gerechtfertigt, das Mindestalter für die nächsten Jahre wieder heraufzusetzen.

7. *Erleichterter Bezug von Arbeitslosengeld für Arbeitslose, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und sich verpflichten, zum frühestmöglichen Zeitpunkt Altersruhegeld zu beantragen* (§ 105c Abs. 1 AFG)

   Mit dem Siebten Gesetz zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes ist für Arbeitslose, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, die Möglichkeit geschaffen worden, Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen zu erhalten. Diese Arbeitnehmer können Arbeitslosengeld auch dann beanspruchen, wenn sie nicht mehr bereit sind, jede zumutbare Beschäftigung anzunehmen. Diese Regelung berücksichtigt, daß diesen Arbeitnehmern wegen der schwierigen Arbeitsmarktlage im allgemeinen kein Arbeitsplatz mehr vermittelt werden kann, der ihrer bisherigen — in der Regel durch langjährige Betriebszugehörigkeit geprägten — Tätigkeit annähernd gleichwertig ist. Da sich die Arbeitsmarktverhältnisse für ältere Arbeitnehmer nicht verbessert haben, soll die Regelung bis Ende 1995 verlängert werden.

8. *Verlängerung der Sperrzeit wegen unbegründeter Arbeitsaufgabe auf 12 Wochen* (§§ 119a, 155a AFG)

   Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld ist erheblich verlängert worden. Daher ist diese Leistung stärker vor einer mißbräuchlichen Inanspruchnahme zu sichern. Die Geltungsdauer der Regelungen der §§ 119a und 155a AFG soll deshalb bis Ende 1995 verlängert werden.

III. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

1. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vom 7. August 1972 (BGBl. I S. 1393) sah bis zum Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 am 1. Mai 1985 eine auf drei Monate begrenzte Höchstdauer der Überlassung eines Leiharbeitnehmers an denselben Entleiher vor. Durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 wurde die Höchstdauer auf sechs Monate verlängert und gleichzeitig die Bußgelddrohung gegen den Verleiher bei Überschreiten der Überlassungsdauer verschärft. Die verlängerte Überlassungsdauer gilt nach Artikel 6 § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes jedoch nur bis zum Ende des Jahres 1989.

   Die Höchstdauer für die Überlassung von Leiharbeitnehmern an denselben Entleiher erschwert eine Besetzung von Dauerarbeitsplätzen durch Leiharbeitnehmer (vgl. amtliche Begründung, Drucksache VI/2303, S. 11), die arbeitsmarktpolitisch nicht unbedenklich wäre. Die Einhaltung einer gesetzlich konkret bestimmten Höchstdauer läßt sich leicht überprüfen. Streitigkeiten und Unklarheiten, ob ein Leiharbeitnehmer einen Dauerarbeitsplatz besetzt oder nur ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf gedeckt wird, werden vermieden.

   Die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung, durch die Verlängerung der Überlassungsdauer auf sechs Monate zusätzliche Möglichkeiten für das Tätigwerdenlassen von Leiharbeitnehmern bereitzustellen und damit zusätzliche Arbeitsplätze für Leiharbeitnehmer bei Verleihern zu schaffen (Drucksache 10/2102, S. 20), wurde erreicht.

   Die Bundesanstalt für Arbeit hat im Rahmen von Sondererhebungen für das zweite Halbjahr 1986 und das erste Halbjahr 1987 die tatsächliche Dauer der Überlassung eines Leiharbeitnehmers an den-

selben Entleiher ermittelt. Im zweiten Halbjahr 1986 entfielen auf 244 959 Überlassungsfälle 42 546 (d. h. 17,4 %) mit einer Dauer von mehr als drei Monaten. Im ersten Halbjahr 1987 meldeten die Verleiher 207 700 Überlassungsfälle, darunter 37 006 (d. h. 17,8 %) mit einer Überlassungsdauer von mehr als drei Monaten. Das bedeutet, daß im Jahresdurchschnitt über 10 000 Leiharbeitnehmer aufgrund der durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 erweiterten Überlassungsdauer beschäftigt wurden (vgl. Sechster Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes — AÜG — sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung — BillBG, Drucksache 11/2639, II.A.9., S. 12).

Es ist zu erwarten, daß diese beschäftigungsfördernde Wirkung in den nächsten Jahren anhält. Eine kürzere Überlassungsdauer als sechs Monate würde die Möglichkeit einschränken, zusätzliche Arbeitsplätze für Leiharbeitnehmer bereitzustellen und damit Arbeitslose wieder zu beschäftigen. Um dies zu vermeiden, wird ebenfalls eine Verlängerung der Regelung bis Ende 1995 vorgeschlagen.

2. Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 hat aufgrund der Beratungen in den Ausschüssen des Deutschen Bundestages (Protokoll Nr. 45 des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vom 16./17. Januar 1985, S. 307 ff.) und der Empfehlungen der Bundestagsausschüsse für Wirtschaft und Arbeit und Sozialordnung (Drucksache 10/3206) nicht nur die Höchstdauer der Überlassung eines Leiharbeitnehmers an denselben Entleiher auf sechs Monate verlängert, sondern außerdem für Artikel 1 § 1 Abs. 3 Nr. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bestimmt, daß dieses Gesetz nicht anzuwenden ist auf die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für den Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht.

   Die Tarifvertragsparteien haben von dieser Ausnahmevorschrift, Arbeitnehmerüberlassung ohne Einschränkungen durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu ermöglichen, nur wenig Gebrauch gemacht.

   Seit Inkrafttreten der Regelung am 1. Mai 1985 sind zwar mehrere Tarifverträge insbesondere im Handwerksbereich abgeschlossen worden, die den Personalaustausch zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen vorsehen, z. B. die für Bayern gültigen Tarifverträge im Bereich Heizungs- und Lüftungsbau und im Bereich des Elektrohandwerks sowie der im Land Berlin geltende Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer im Wirtschaftsbereich Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik. Bei Tarifverhandlungen im Handwerk ist es aber in vielen Fällen nicht zu den vom Handwerk angestrebten tarifvertraglichen Regelungen gekommen (vgl. Sechster Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes — AÜG — sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung — BillBG, Drucksache 11/2639, III. B. 5., S. 15).

   Da es dem Interesse der Arbeitnehmer an der Erhaltung von Arbeitsplätzen entspricht und ein Bedürfnis insbesondere zwischen kleineren Betrieben im Handwerksbereich besteht, in wirtschaftlichen Notlagen „Kollegenhilfe" zu leisten, wird über die Regelung in Artikel 1 § 1 Abs. 3 Nr. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hinaus die Überlassung von Arbeitnehmern zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen erleichtert.

   Durch die Ausgestaltung der neuen Vorschrift in Artikel 1 § 1 a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, ist jedoch dafür Sorge zu tragen, daß keine Mißbrauchsmöglichkeiten entstehen. Es muß darauf geachtet werden, daß illegale Verleiher mit Hilfe der neuen Vorschrift die Beschränkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht umgehen. Außerhalb des Handwerksbereichs sind illegale Verleiher unter unterschiedlichen Tarnungen unter anderem als Gewerbebetriebe in Erscheinung getreten.

   Daher ist die Arbeitnehmerüberlassung zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen nach der neuen Vorschrift nicht schrankenlos zulässig, sondern nur für den Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten, der einen Arbeitnehmer an einen Arbeitgeber desselben Wirtschaftszweiges im selben Handwerkskammerbezirk bis zur Dauer von drei Monaten überläßt und diese Überlassung vorher dem für seinen Geschäftssitz zuständigen Landesarbeitsamt schriftlich anzeigt.

   Liegt eine der Voraussetzungen für die erlaubnisfreie und nur anzeigepflichtige Überlassung nicht vor, handelt es sich beispielsweise um einen Großbetrieb oder ist die Anzeige nicht erfolgt, so liegt Arbeitnehmerüberlassung vor, die ohne Erlaubnis betrieben wird. In diesem Fall greifen z. B. die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, wie Artikel 1 § 10, sowie die Straf- und Ordnungswidrigkeitenvorschriften für Arbeitnehmerüberlassungen ohne Erlaubnis ein.

   Liegen die Voraussetzungen der neuen Vorschrift vor, so handelt es sich um eine erlaubte Arbeitnehmerüberlassung, auf die z. B. die arbeitsrechtliche Schutzvorschrift des Artikels 1 § 14 (Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebs- und Personalrates) anzuwenden ist.

IV. Änderung des Schwerbehindertengesetzes

Die durch die Novelle 1986 eingeführten befristeten Regelungen über Doppel- und Mehrfachanrechnung hatten zum Ziel, die Ausbildungsbereitschaft der Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Auszubildenden zu erhöhen. Die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat sich inzwischen erwartungsgemäß bundesdurchschnittlich verbessert. An dieser Entwicklung haben auch Behinderte teilgenommen. Da

jedoch nach wie vor in einigen Regionen und Wirtschaftszweigen ein Bewerberüberhang besteht, ist eine Verlängerung der in § 10 Abs. 2 enthaltenen Regelungen bis Ende 1995 angezeigt.

V. Auswirkungen des Gesetzes

Der Gesetzentwurf wird sich auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, nicht nennenswert auswirken. Auf die Ausgestaltung bei Einzelpreisen können die Entlastungen der Unternehmen einen stabilisierenden Einfluß haben.

— Die Verlängerung der gesetzlichen Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge führt tendenziell zu einer Verminderung des Beschäftigungsrisikos der Arbeitgeber und wird deshalb bei diesen zu Entlastungen führen. Diese Entlastungen lassen sich aber nicht beziffern. Darüber hinaus wird die Regelung durch mehr Beschäftigung eine Entlastung der Arbeitslosenversicherung bewirken, deren Volumen sich aber nicht abschätzen läßt. Ebenfalls sind höhere Steuereinnahmen und Beitragseinnahmen in der Kranken- und Rentenversicherung zu erwarten.

— Durch die Verlängerung der befristet geltenden Regelungen des Arbeitsförderungsgesetzes treten sonst anfallende Minderausgaben nicht ein. Die finanziellen Belastungen durch diese Regelung werden sich in den kommenden Jahren in der im Jahre 1988 erreichten Größenordnung bewegen; sie können in den Haushaltsansätzen der Bundesanstalt für Arbeit aufgefangen werden.

— Die Verlängerung der Vorschriften über eine verlängerte Überlassungsdauer von Arbeitnehmern von drei auf sechs Monate erhält die Flexibilität der entleihenden Unternehmen und bewirkt deshalb tendenziell Entlastungen bei ihnen, die sich aber gleichfalls nicht beziffern lassen.

— Ebenfalls zu größerer Flexibilität der Unternehmer führt die Zulassung eines erlaubnisfreien, aber anzeigepflichtigen Personalaustausches als Kollegenhilfe zwischen Kleinbetrieben. Mehrkosten durch Entlassungen von Arbeitnehmern oder Kurzarbeit werden vermieden; in Einzelfällen entfällt die Gebühr für eine Verleihererlaubnis. Da die geringfügigen finanziellen Belastungen der Unternehmen allgemeiner Art sind, ergeben sich bei der Kalkulation der Preise für einzelne Leistungen keine feststellbaren Auswirkungen.

— Durch die Verlängerung der befristeten Regelungen des Schwerbehindertengesetzes treten bei den Arbeitgebern Entlastungen ein; die Ausgleichsabgabenzahlungen vermindern sich durch die Mehrfachanrechnungen. Diese Entlastungen lassen sich nicht beziffern. Auswirkungen auf die Preise sind nicht zu erwarten.

B. Besonderer Teil

Zu § 1

Zu Absatz 1

Die Regelungen des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung über eine erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge, die im Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 enthalten sind, haben sich bewährt. Deshalb sollen sie um sechs Jahre bis zum 31. Dezember 1995 verlängert werden.

Zu Absatz 2

Zu § 40a Abs. 1a AFG

Die bis Ende 1992 geltende Regelung soll bei einem größeren Kreis von arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren die Hemmnisse beseitigen, die einer Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen entgegenstehen können. Sie gewährleistet, daß arbeitslose Jugendliche, die bereits mindestens vier Monate Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit geleistet haben, beim Überwechseln in die Bildungsmaßnahme eine Berufsausbildungsbeihilfe gegebenenfalls mindestens in Höhe des vorher bezogenen Arbeitslosengeldes oder der Arbeitslosenhilfe erhalten und die Eltern wegen der Teilnahme an der Bildungsmaßnahme nicht verstärkt oder erneut zum Unterhalt herangezogen werden. Die Regelung soll daher drei weitere Jahre befristet fortgelten.

Zu § 40b AFG

Durch die Förderung der Teilnahme an nicht den Schulgesetzen der Länder unterliegenden Vorbereitungslehrgängen zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses und an allgemeinbildenden Kursen zum Abbau von beruflich schwerwiegenden Bildungsdefiziten wird die berufliche Qualifizierung und dauernde Eingliederung von ungelernten arbeitslosen Jugendlichen erleichtert. Die Geltungsdauer der bis Ende 1992 befristeten Regelung soll daher um weitere drei Jahre verlängert werden.

Zu § 44 Abs. 2b Satz 1 Nr. 1 AFG

Im Dezember 1988 bezogen 1 696 Personen Teilunterhaltsgeld nach § 44 Abs. 2b Satz 1 Nr. 1 AFG. Die Regelung hat gerade dort, wo Übernahmeschwierigkeiten nach Abschluß der Ausbildung bestanden, wichtige Hilfe geleistet. Da Übergangsprobleme zwischen Ausbildung und Beschäftigung noch nicht überall gelöst sind, soll die Vorschrift weitere sechs Jahre gelten.

Zu § 44 Abs. 2b Satz 1 Nr. 2 AFG

Die berufliche Wiedereingliederung von Frauen nach der Phase der Kinderbetreuung ist eine vorrangige Aufgabe der Bundesanstalt für Arbeit (§ 2 Nr. 5 AFG). Gerade dann, wenn die Arbeitnehmer wegen noch bestehender häuslicher Bindungen nicht in der Lage sind, an einer ganztägigen beruflichen Bildungsmaß-

nahme teilzunehmen, ihnen aber genügend Zeit zur Verfügung steht, um an einer Bildungsmaßnahme mit Teilzeitunterricht teilzunehmen, erscheint es sinnvoll, den Wiedereingliederungsprozeß mit einem entsprechenden Förderungsangebot baldmöglichst zu beginnen. Zwar hat die Regelung in den vergangenen Jahren wegen Fehlens eines entsprechenden Maßnahmeangebots noch keine große Bedeutung erlangt; nach Aufbau derartiger Kapazitäten dürfte die Regelung von wesentlich mehr Personen in Anspruch genommen werden. Sie soll daher weitere sechs Jahre gelten.

Zu § 97 Abs. 3 AFG

Mit Rücksicht darauf, daß die Zahl der 50- bis unter 55jährigen Langzeitarbeitslosen derzeit über 100 000 beträgt, ist die arbeitsmarktpolitische Hilfe durch die Lohnkostenzuschüsse des § 97 AFG auch während der nächsten sechs Jahre für diesen Personenkreis dringend geboten.

Zu § 105c Abs. 1 Satz 3 AFG

Die Vorschrift ist durch das Siebte Gesetz zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes vom 20. Dezember 1985 (BGBl. I S. 2484) in das AFG eingefügt worden. Sie begünstigt Arbeitnehmer, die im fortgeschrittenen Alter ihren Arbeitsplatz verloren haben und wegen der derzeitigen besonderen schwierigen Arbeitsmarktlage für ältere Arbeitnehmer im allgemeinen keine Chance mehr haben, eine neue Beschäftigung zu finden. Die Regelung soll deshalb befristet fortgelten.

Zu § 119a AFG

Die Vorschrift ist zusammen mit der Verlängerung der Höchstdauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld auf bis zu 18 Monate in das AFG eingefügt worden (Artikel 1 Nr. 3 des Arbeitsförderungs- und Rentenversicherungsänderungsgesetzes vom 20. Dezember 1984 — BGBl. I S. 1713). Sie soll die Arbeitslosenversicherung stärker vor mißbräuchlicher Inanspruchnahme schützen (Begründung des Gesetzentwurfes der Fraktionen der CDU/CSU und FDP — Drucksache 10/2176, Besonderer Teil, zu Artikel 1 Nr. 2, S. 6). In der Zwischenzeit ist die Höchstdauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld noch weiter verlängert worden. Diese Regelungen sind deshalb weiterhin erforderlich.

Zu § 155a AFG

Wegen der Verlängerung der Befristung der Sperrzeitregelung des § 119a AFG ist eine Verlängerung der Befristung der Regelung des § 155a AFG notwendig, um Arbeitslosen nach Auslaufen des nachgehenden Krankenversicherungsschutzes (§ 156 AFG, § 19 Abs. 2 SGB V) nicht nur für die 5. bis 8. Woche, sondern auch für die 9. bis 12. Woche einer Sperrzeit Krankenversicherungsschutz zu gewähren.

Zu § 242e AFG

Die Regelung des § 29 Abs. 4 AFG hat sich in der Praxis bewährt. Durch sie konnten in der Zeit eines Ungleichgewichts auf dem Ausbildungsstellenmarkt sozial engagierte Dritte durch Ausbildungsstellenvermittlung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit helfen; ehrenamtlich Tätige waren in der Lage, ihre Akquisitionsbemühungen um zusätzliche Ausbildungsstellen dadurch effektiv zu gestalten, daß sie für die Ausbildungsstellen gezielt Bewerber anbieten konnten. Da in bestimmten Regionen und Wirtschaftszweigen das Angebot an Ausbildungsstellen noch nicht ausreicht, ist es zweckmäßig, die Geltungsdauer der Regelung für weitere sechs Jahre zu verlängern. Dazu ist es erforderlich, die in § 242e AFG hierzu enthaltene Befristungsregelung entsprechend zu ändern.

Zu Absatz 3

Zu Buchstabe a

Viele Kleinbetriebe fühlen sich durch den mit dem Erlaubnisverfahren zur Arbeitnehmerüberlassung zwangsläufig verbundenen Verwaltungsaufwand und durch die Beschränkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes unnötig belastet, weil sie nur selten und nicht zuletzt auch im Interesse der Arbeitnehmer im Rahmen der „Kollegenhilfe" Arbeitnehmer an einen anderen Arbeitgeber überlassen.

Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 hat die Möglichkeit eröffnet, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht anzuwenden auf die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für den Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht. Diese Ausnahmevorschrift haben bisher nur wenige Tarifparteien genutzt (siehe Begründung Allgemeiner Teil, zu III. 2).

Die neue Regelung will eine neue Möglichkeit eröffnen, ohne Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit Arbeitnehmer zu überlassen.

Allerdings ist es wegen der Mißbrauchsmöglichkeiten, die bei einem generellen Absehen von der Erlaubnis bestehen, notwendig, die erlaubnisfreie Arbeitnehmerüberlassung nur unter bestimmten Voraussetzungen zuzulassen.

Die Begrenzung auf Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten soll die Mißbrauchsmöglichkeiten einschränken. Die Regelung knüpft an die Regelung in § 17 des Kündigungsschutzgesetzes an, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitsamt Anzeige zu erstatten, wenn er mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmern entläßt.

Die Ausnahme von der Erlaubnispflicht ist im Interesse der Arbeitnehmer und der „Kollegenhilfe" auch nur gerechtfertigt, um Kurzarbeit oder Entlassungen zu vermeiden. Dabei müssen Kurzarbeit oder Entlassungen konkret drohen. Die bloße Behauptung, Kurzarbeit oder Entlassungen stünden bevor, reicht für

eine erlaubnisfreie Arbeitnehmerüberlassung nicht aus.

Da die im Handwerksbereich übliche Kollegenhilfe erleichtert werden soll, beschränkt die Vorschrift die Arbeitnehmerüberlassung an Arbeitgeber desselben Wirtschaftszweiges.

Die Begrenzung auf den Bereich des jeweiligen Handwerkskammerbezirks soll den Anreiz verhindern, regionale Lohnunterschiede auszunutzen, und eine leichtere Überwachung ermöglichen.

Die Höchstdauer der Überlassung von drei Monaten reicht aus, kurzfristige Schwierigkeiten bei einem Arbeitgeber auszugleichen und somit die „Kollegenhilfe" zu erleichtern, verhindert aber gleichzeitig einen nicht zu rechtfertigenden auf Dauer ausgerichteten Personalaustausch.

Auch ist es erforderlich, daß der Arbeitgeber die Arbeitnehmerüberlassung mit bestimmten Angaben bei dem für seinen Geschäftssitz zuständigen Landesarbeitsamt, das auch für die Erteilung der Erlaubnis zuständig wäre, schriftlich anzeigt. Die Schriftform ist aus Gründen der Rechtssicherheit notwendig. Die einzelnen Angaben sind erforderlich, um überlassene Arbeitnehmer ermitteln und auch beim Entleiher notwendige Feststellungen treffen zu können.

Inhaber einer Verleiherlaubnis werden durch diese Regelung nicht begünstigt. Für ihre Überlassungen gilt die Verleiherlaubnis. Personalaustausch zwischen Verleihunternehmen kommt nicht in Betracht, weil bei einem Weiterverleih des entliehenen Arbeitnehmers das weiterverleihende Unternehmen nicht die üblichen Arbeitgeberpflichten erfüllt und deshalb gegen Artikel 1 § 1 Abs. 2 AÜG verstößt.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Änderung einer Verweisung. § 317 a der Reichtsversicherungsordnung ist durch Artikel 5 Nr. 2 in Verbindung mit Artikel 79 Abs. 1 des Gesundheits-Reformgesetzes (BGBl. I S. 2477) außer Kraft getreten. Sein Regelungsinhalt wurde in Artikel 1 § 28 a Abs. 4 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2330) wörtlich übernommen.

Zu Buchstabe c

Eine unterlassene Anzeige führt dazu, daß die Arbeitnehmerüberlassung illegal ist und daher die Straf- und Ordnungswidrigkeitenvorschriften für Arbeitnehmerüberlassungen ohne Erlaubnis eingreifen.

Es bedarf aber einer zusätzlichen Bußgeldvorschrift für nicht richtige, nicht vollständige und nicht rechtzeitig erstattete Angaben, weil sonst Mißbräuche erleichtert und der Bundesanstalt für Arbeit eine Kontrolle erschwert würden.

Zu Buchstabe d

Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 hat die Dauer der Überlassung eines Arbeitnehmers an denselben Entleiher von drei Monaten auf sechs Monate verlängert. Am 1. Januar 1990 sollte die Verlängerung der Höchstdauer auf sechs Monate wieder entfallen.

Mit der Änderung wird die Ausdehnung der Überlassungsdauer auf sechs Monate bis zum Ende des Jahres 1995 verlängert. Ab dem 1. Januar 1996 gilt wieder die Dreimonatsfrist.

Die Sechsmonatsfrist hat sich bisher bewährt. Entleihern wurde die Möglichkeit eröffnet, auch bei längerdauernden Vertretungen einen Leiharbeitnehmer zu beschäftigen und Überstunden zu vermeiden. Dadurch können beim Verleiher zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Nach der Arbeitsmarktlage ist es weiter wünschenswert, alle Möglichkeiten zur Schaffung und Erhaltung zusätzlicher Arbeitsplätze zu nutzen. Im Jahresdurchschnitt 1986 wurden über 10 000 Leiharbeitnehmer aufgrund der erweiterten Überlassungsdauer beschäftigt.

Die Vorschrift über anzeigepflichtige Arbeitnehmerüberlassung und die damit im Zusammenhang stehende Ordnungswidrigkeitenvorschrift entfällt mit Ablauf des Jahres 1995.

Die Bundesregierung hat zum 30. Juni 1992 dem Deutschen Bundestag den Siebten Erfahrungsbericht zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorzulegen, in dem auch zu der Zweckmäßigkeit der genannten Vorschriften Stellung zu nehmen sein wird.

Zu Absatz 4

Die Geltungsdauer der gesetzlich befristeten Vorschrift wird bis zum Jahr 1995 verlängert.

Zu § 2

Die Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Zu § 3

Die Vorschrift enthält die Regelung über das Inkrafttreten des Gesetzes.

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon (02 28) 36 35 51
ISSN 0722-8333